

家政系短期大学生のキャリア意識 —達成意欲とキャリア意識、自己効力との関連—

本山和子 梶田鈴子

Career Consciousness among Domestic Science Junior College Students — An Examination of the Relationship between Willingness, Career Consciousness and Self-Efficacy —

Kazuko Motoyama Suzuko Kajita
(2011年11月25日受理)

1. はじめに (研究目的)

Eriksonによれば、青年期における職業決定は単に生活の糧を得るための手段の獲得という面だけではなく、「自我同一性の確立のための重要な発達課題」であるとされる。自我同一性とは、「自分とは何者か」「どこに所属し、社会における自分の役割は何か」「どのような生き方をしようとするのか」を明確にすることだが、これは幼児期から発達段階に応じて自己探索を繰り返し、青年期に社会的な役割を獲得することで統合され、確立されるという(Erikson, 1982)。この自己同一性の確立は、心の安定と安心、自己効力を生み出し、その後の積極的な生き方の原動力となるものである。したがって大学におけるキャリア教育は、職業決定を自己同一性の確立という観点からも捉え、その支援を行っていく必要があると考える。

しかし、進路未決定者数は近年増加の一途をたどっている。世界的な経済不況という社会環境の影響は否めないが、新卒無業者の増加や早期離職率の高止まり現象が、学生の基礎学力の低下とともにキャリア形成意識の低下として問題視されている。現代はグローバル化に伴って価値観が多様化し、選択肢が多くなっているが、選択肢が多くなると心理的に不安定となり葛藤が大きくなって、物事を決められない、決めようとしないうモラトリアム状態に陥りやすくなるという(Erikson, 1968)。すなわち現代の学生は自我同一性を確立しにくい状態にあり、それがキャリア形成意識の低下を引き起こすという悪循環に陥っているのである。では、学生のキャリア意識を高め、それぞれに適切な進路を決定していくためにはどのような支援が求められるのであ

うか。

そこで、本研究では、支援の方法を探り、実効性のあるキャリア教育を構築するための基礎的な資料の収集を目的として、まずは中村学園大学短期大学部キャリア開発学科(以下本学科という)在学生に対してキャリア意識の実態調査を行った。そして、一般的な就職状況やキャリア意識の動向を調査機関等のデータを基に整理するとともに、実態調査の分析結果と対比させながら本学科の特徴を考察した。

2. 近年の就職状況の概要

1990年代以降の厳しい経済環境の中、求人数の減少とともに就職率も減少の一途をたどっており、職業決定の困難さが続いている。文部科学省23年度の学校基本調査速報によると平成22年度の大卒就職率は61.6%で、卒業数の6割でしかない。

また近年ニート(Not in Employment, Education or Training 家事も通学も、就職もしていない者)やフリーター(一時的な仕事に就いた者)が増加し、平成22年版子ども・若者白書によれば、平成21年度の若年層(15歳～34歳)無業者は63万人に達しており、新卒進路未決定者(一時的な仕事に就いたものも含む)は卒業生55万2,794人中19.4%で10万人を超える(図1)。さらに厳しい雇用環境にもかかわらず就職後3年未満の早期離職率は3割に達し、青年期のキャリア発達の問題が注目されている(図2)。

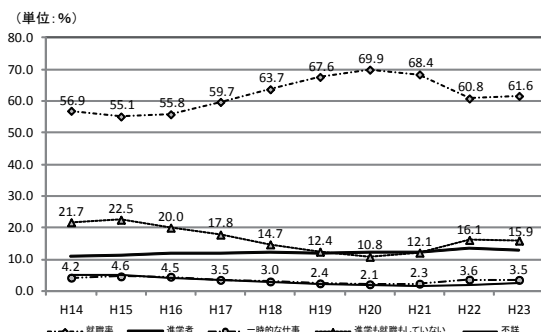


図1 大学卒業者の進路状況

(出所：文部科学省「平成23年度 学校基本調査」速報)

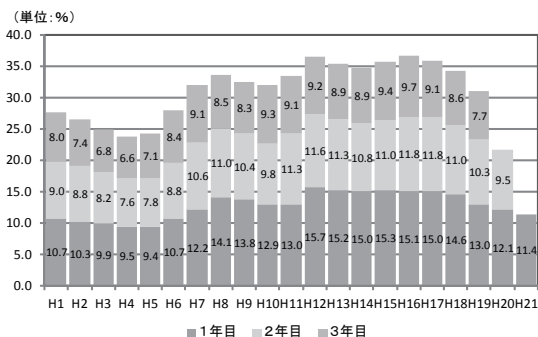


図2 在職期間別離職率の推移 (大学卒業者)

(出所：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」平成22年版)

短期大学生の就職状況

短期大学生の就職環境はさらに厳しい状況である。一つは、短期大学生対象に採用が行われていた一般職に大学生が参入し、現在は、短期大学生の競争相手は同じ短期大学生ではなく大学生となっていることである。もう一つは、短期大学生から大学生へ採用をシフトしている企業の増加である。受験対象を大学生のみとする企業が増え、短期大学生への門戸はますます狭まっている。民間の調査会社が行った採用に関する調査では、今年度よりも来年度は「採用を増加する」とする企業がわずかではあるが増え、採用状況は多少改善する兆しである。ただ、短大卒の「採用予定なし」は反対に55.2%から55.4%に微増し、5割を超えている。大卒文系の「採用予定なし」の2.4倍にもなるのである（図3）。

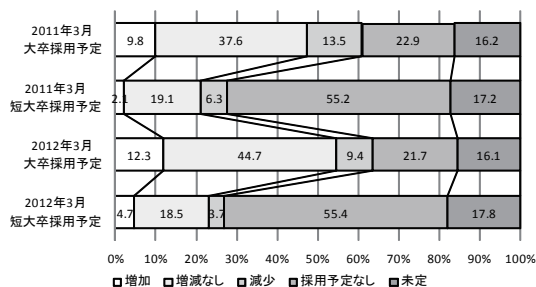


図3 採用に関する企業調査

(出所：株式会社ディスコ「採用に関する企業調査」)

主要企業14,488社対象 2011年9月)

このような状況を受け、短期大学生の就職率も年々減少している。平成22年度文部科学省の学校基本調査によると、卒業生数も減少しているが、就職率は平成20年が72.0%、平成21年は69.9%、昨年の平成22年は65.4%である。大学卒の昨年の就職率は61.1%であるため、大学生と比較すれば多少は高めだが、厳しい就職状況であることに変わりはない（図4）。

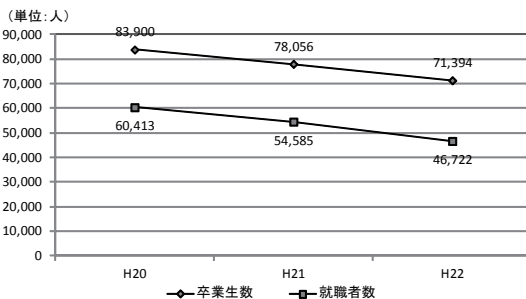


図4 短期大学生の卒業生数と就職者数

(進学・一時的な仕事に就いた者を含まず)

(出所：文部科学省平成22年度「学校基本調査」)

本学科の就職状況 (図5)

本学の短期大学生向け企業系求人数はどうか。推移をみると、リーマンショックの影響を受けて平成21年度に大幅に減少していることがわかる。平成21年度は対前年比で75.3%、平成22年度は対前年比で86.3%と毎年減少している。平成19年度と平成22年度を比較すると、平成22年度は平成19年度の6割に過ぎない。ただし、今年度の現在までの推移は昨年よりもわずかながら増加して推移している。

一方、就職決定率（就職決定率は就職決定者数 ÷ (卒業生数 - 大学編入者数) で算出）はどのように推移しているだろうか。平成21年度までは、求

人数の減少にあわせて就職決定率も減少している。年度ごとに前年度との比較でみると、平成20年度の求人数は前年比で96.4%，就職決定率は対前年比93.1%であった。平成21年度は、求人数で対前年比75.3%，就職決定率で対前年比84.6%であった。平成21年度は求人の減少率ほど就職決定率は減少していない。卒業生に対する就職決定率が69.2%であるため、相当悪化したかに見えるが、平成21年度の卒業生は大幅に減少した求人数の中でよく健闘したといえるであろう。しかし、求人数と就職決定率は傾向としてやはり正の比例関係にある。

次に平成22年度を比較すると、この年度はそれまでと異なった様相を呈した。

平成22年度の求人数は対前年比86.3%で減少は続いている。しかし、就職決定率は対前年比122.0%の増となって、平成20年度を2.6ポイント上回った。求人数が平成20年度の6割にまで減少している中でこの就職決定率は注目に値する。

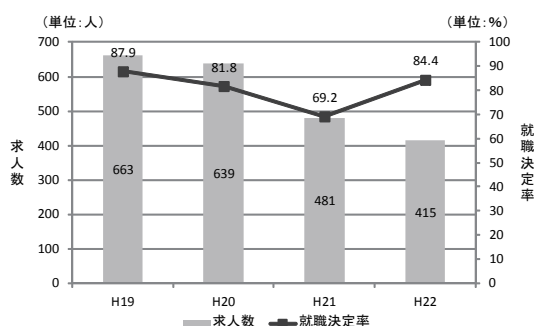


図5 本学短期大学部が受理した
企業系求人数と就職決定率

(出所：就職支援オフィス)

就職決定率＝就職決定者数÷(卒業生数－大学編入者数)

求人数が減少すれば就職決定率も減少すると予想されるが、本学科の学生は必ずしも求人数の減少が就職率の低下にそのまま結びつくわけではないことを示している。しかし、これは反対に言えば、求人数が増加しても就職決定率が増加するとは限らないこともまた意味することになる。

既述したように今日、新卒無業者や早期離職者、そしてニートやフリーターの増加を受けて、心理的要因に着目した進路指導の重要性が指摘されている(小杉, 2007; 谷内, 2005)が、求人数と就職決定率とが反比例する結果を示した本学科の学生には、特にその必要性が高いといえるであろう。

では、その内的要因とはどのようなものだろう

か。学生はどのように自分を捉え、どのようなことに困難を感じているのであろうか。また、物事に挑戦して達成できる人と達成できない人にはどのような差があるのであろうか。本研究ではその要因をキャリア意識にもとづき検討した。

3. キャリア意識

新入社員意識調査や青少年の自立に関する意識調査など、キャリア意識に関する報告書を概観すると「自分の能力・個性の生かせる仕事がしたい」、「仲間と楽しく仕事をしたい」など若年層は仕事に対するこだわりを持っている。しかし、大学生のキャリア意識調査では「将来のために何をしたらよいかわからない」が3年生でも36.7%、「見通しはあるが実行できていない」を含めると6割にも上り、1年生では「何をしたらよいかわからない」が4割を超える(電通育英会, 2011)。こうした姿勢がキャリア選択を妨げるということになる(香山, 2004; 木谷, 2006; 松尾, 2003)。これらキャリア意識に着目した安達(2004)は、男女学生への調査によってキャリア意識に「適職信仰」「受身」「やりたいこと志向」の3つの側面を見出している。「適職信仰」は“自分のやりたいことを実現しようという野心がある”“将来何か大きなことを成し遂げようと思っている”など、自分にぴったりの仕事に巡り合い、自己実現を果たせるとの期待や確信であり、「受身」は“将来はなるようになるんだと思う”“将来のビジョンは特にない”“あまり先のことは考えない”などキャリア選択について自分のこととしてははっきりと捉えようとししない傾向、「やりたいこと志向」は、“将来は自分の好きなことを仕事にしたい”“自分の時間や自分の世界にこだわりたい”など自分の好きなことを仕事と結びつける考え方である(安達, 2008)。安達(2004)は、「やりたいこと志向」は未決定にプラス、マイナスいずれの影響も及ぼさない、「適職信仰」は若者のキャリア選択に悪影響を及ぼすのではなく、心理的な未決定を抑制する作用をもつ、そして、「受身」は職業選択を心理的にも時間的にも遠いものと位置づけて、職業未決定の問題へとつながる可能性が大きいと分析している。

またもう一つのキャリア意識として「進路選択の困難さに関する意識」(若松, 2005)がある。青年期に共通した心理として不安や自信のなさが挙げられるが(自我同一性の不確立)、青少年の自立に関する意識調査でも「悩みや心配事がある」74.1%、「人と比べて心配性の方である」55.9%(内閣府,

2005)と非常に高い比率を示している。この心理に関しては「職業選択の困難さ意識」調査を用い、自己効力と関連付けた研究報告がなされている(浦上, 1996; 楠奥, 2006a; 楠奥, 2006b; 富永, 2000)。「自己効力 (self-efficacy)」とは, Bandura (1977)によると, ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかという個人の確信のことである。自己効力感が低いと, どんなにそうすることが自分にとって必要だと認識していてもできない, やろうとしないという。先行研究では, 進路選択過程に対する自己効力感の高い者ほど就職内定の決定率が高く, 就職内定先に対して有意に高い満足感を持っている。また, 在学中に自己効力感が高かった者ほど, 高い仕事意欲をもっていると報告されている。反対に, 早期離職者やニート・フリーターは「やめる」「あきらめる」など自らの意思が大きな要因となっている(香山, 2004; 谷内, 2005)。すなわち, 自己効力感を高めることが, 学生の就職決定及び卒業後の早期離職の予防に効果的であることが推察される。

4. 調査の方法

本研究のアンケート調査は, キャリア教育研究において大学生向けの心理尺度として使用されている前述の「キャリア意識」と「進路選択の困難さに関する意識 (CDDQ-R: Career Decision-Making Difficulty Questionnaire-revised)」について実施した。「キャリア意識」では「適職信仰」について9項目, 「受身」について9項目, 「やりたいこと志向」について10項目の計28項目について, 「1. まったく違う」から「5. まったくそのとおり」までの5件法で回答を求めた。「進路選択の困難さに関する意識」では, 「思い描く進路の選択肢」について9項目, 「興味や意欲」について5項目, 「決める上での現実的な障害」について7項目, 「能力」について5項目, 「進路選択の良いあり方」について4項目, 「進路選択に際して持つ好み」について5項目, 「向き, 不向き」について5項目の計40項目について, 「1. 全然悩まされていない」から「6. すごく悩まされている」の6件法で回答を求めた。

「キャリア意識」については1年生170名, 2年生174名を対象に, 「進路選択の困難さに関する意識」については2年生174名を対象に, 5月下旬から6月上旬にかけて調査を行った。その結果, 1年生167名, 2年生168名から有効な回答を得た。

その結果をもとに, 「キャリア意識」について,

まず, 安達(2004)の研究結果と本学科の学生についてキャリア意識の差を比較した。また, 1年生は6月に施行された秘書技能検定2級試験の合格者(70名)と不合格者(97名)の間のキャリア意識について, 2年生は8月末までの就職内々定者(44名)と未内定者(124名)の間のキャリア意識について, それぞれどのような項目に差がみられるかを分析した。「進路選択の困難さに関する意識」については, 「キャリア意識」と同様に, 内々定者と未内定者の間には, どのような項目に差がみられるかを分析した。

分析にあたってはSPSSを使用し, 1年生と2年生, 秘書技能検定の合格者と不合格者, 就職内々定者と未内定者, それぞれの間の意識の有意差をみるために, 各質問項目についてはWilcoxonの順位和検定(両側検定), 「適職信仰」「受身」といった分類ごとの平均値に対してはt検定(両側検定)を行った。

5. 結果と考察

安達の結果と本学科生のキャリア意識の差

キャリア意識について, 1年生, 2年生を対象に分析した結果と安達(2004)の結果(以下「安達」という)を分類ごとに図6, 図7, 図8にまとめた。なお, 安達は男子を含めた四大大生の結果であるため, 単純に比較するわけにはいかない部分もあるが, あえて比較を試みた。

まず, 「適職信仰」9項目の平均値は, 安達が3.42 (SD=0.67)であったのに対して, 本学科の1年生は3.13 (SD=0.51), 2年生は3.27 (SD=0.55)であった。共に中点の3を超えているが, 安達が一番高く, 次が2年生で, 1年生が最も低かった。また, 安達と2年生の間 ($p<0.05$), 2年生と1年生の間 ($p<0.05$) には有意差が認められた。

項目別では, 最も高かったのは安達の「8. 自分のやりたいことを実現したいという野心がある」で4を超える値であった。この項目については本学科の学生も一番高い値を示しており, 「9. 将来, 何か大きな事を成し遂げようと思っている」とともに, 有意差はないものの1年生が2年生よりも高い値となっている。また, 9項目中7項目で2年生の方が1年生より高い値であるが, 有意差が認められたのは, 「2. いい仕事がそのうちきっと見つかるだろう」($p<0.001$)「3. 夢を追い求めて駄目ならば, その時に考えればいい」($p<0.001$)「7. まだ自分自身も気付いていない才能があると思う」

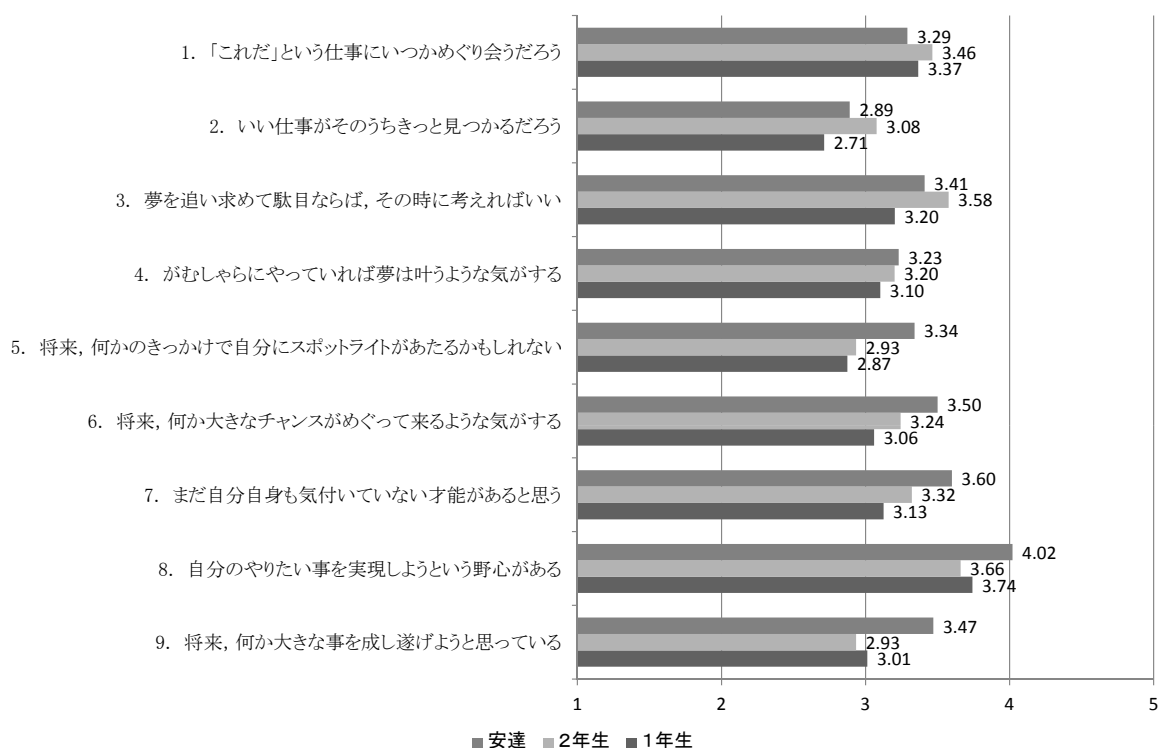


図6 「適職信仰」

(安達平均値3.42 (SD=0.67) 2年生平均値3.27 (SD=0.55) 1年生平均値3.13 (SD=0.51))

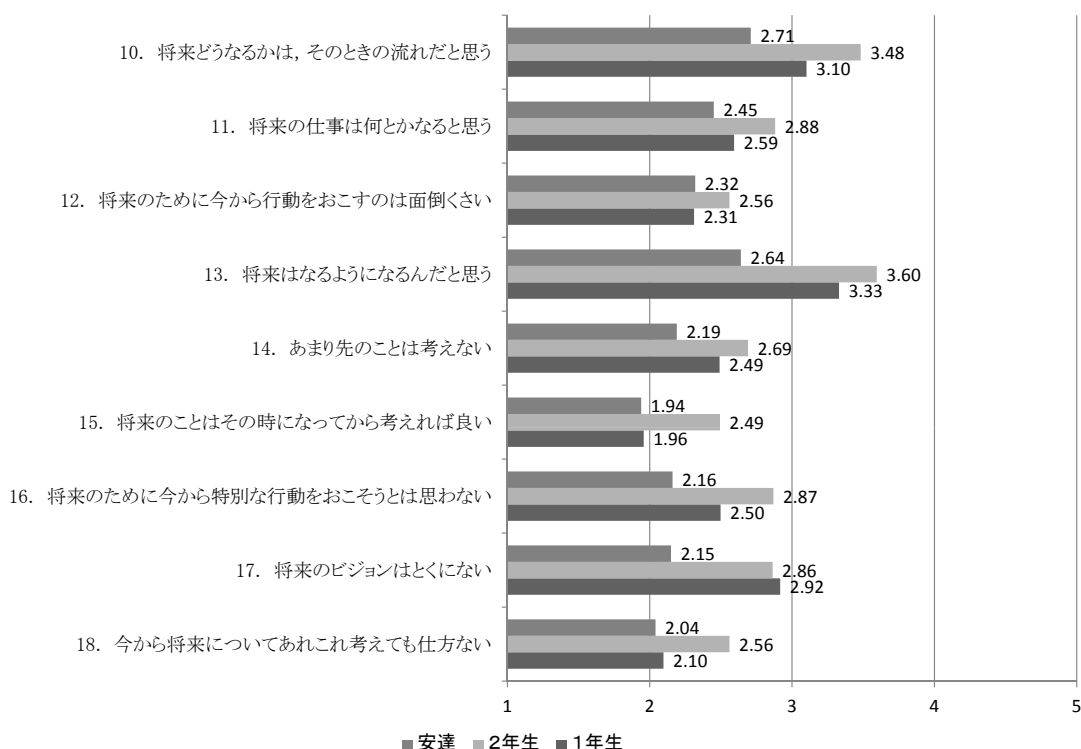
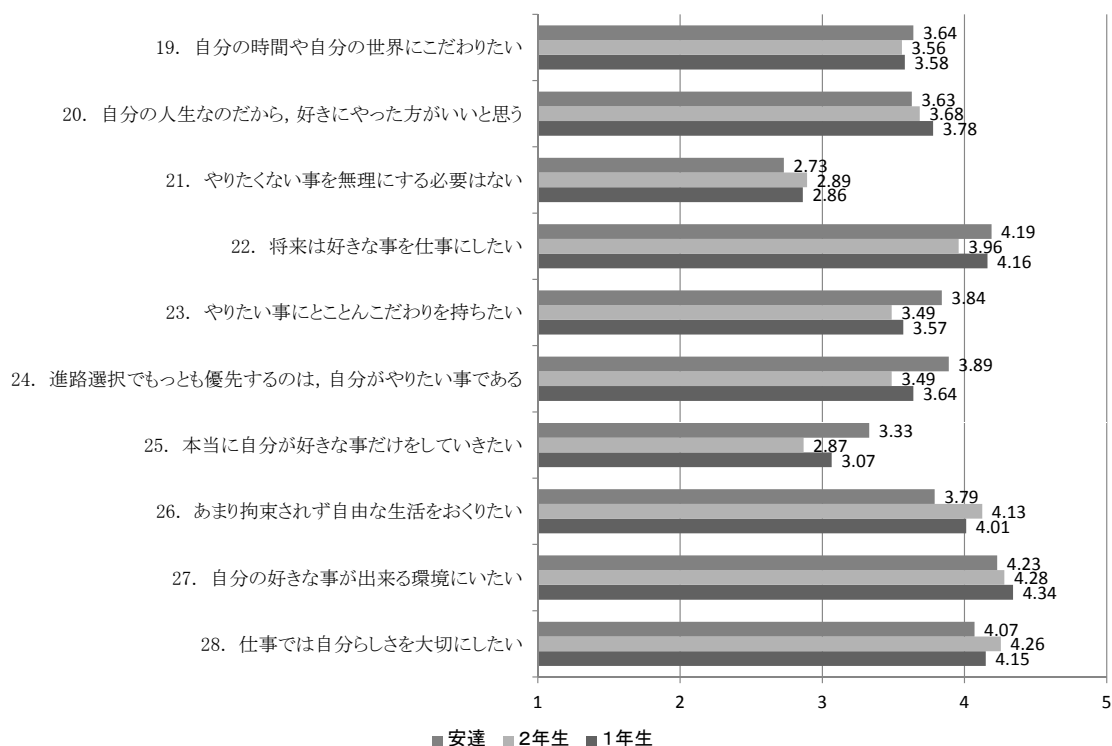


図7 「受身」

(安達平均値2.29 (SD=0.73) 2年生平均値2.89 (SD=0.59) 1年生平均値2.59 (SD=0.56))



■安達 ■2年生 ■1年生
図8 「やりたいこと志向」

(安達平均値3.73 (SD=0.54) 2年生平均値3.66 (SD=0.47) 1年生平均値3.72 (SD=0.50))

($p<0.05$) の3項目であった。

次に、「受身」9項目の平均値は安達が2.29 (SD =0.73) であったのに対して、1年生は2.59 (SD =0.56), 2年生は2.89 (SD =0.59) となり、共に中点の3を下回っていたが、特に安達では大幅に下回っている。また、安達と1年生の間 ($p<0.001$), 1年生と2年生の間 ($p<0.001$) には有意差が認められた。

項目別に1年生と2年生を比較してみると、「17. 将来のビジョンはとくにない」を除き2年生の値の方が大きかった。また、「10. 将来どうなるかは、そのときの流れだと思う」 ($p<0.01$), 「11. 将来の仕事は何とかなると思う」 ($p<0.001$), 「12. 将来のために今から行動をおこすのは面倒くさい」 ($p<0.05$), 「13. 将来はなるようになるんだと思う」 ($p<0.05$), 「15. 将来のことはその時になってから考えれば良い」 ($p<0.001$), 「16. 将来のために今から特別な行動をおこそうとは思わない」 ($p<0.01$) に有意差が認められた。就職活動中であるはずの2年生が1年生より受身意識が強いという結果が得られた。

さらに、「やりたいこと志向」10項目の平均値は安達が3.73 (SD =0.54) であったのに対して、1

年生は3.72 (SD =0.50), 2年生は3.66 (SD =0.47) であった。3つのキャリア意識の中では一番平均値が高く、中点の3を大きく上回っている。安達が最も高いが、3つの意識の中で1年生が2年生より高かった意識である。安達で最も高かった項目は「27. 自分の好きなことが出来る環境にいたい」だが、この項目は本学科の学生も最も高い項目でもあり、安達よりもわずかではあるが上回っている。なお、安達、1年生、2年生のいずれの間にも有意差は認められなかった。

項目別に1年生と2年生を比較すると、10項目中7項目が1年生の方が高いが、有意差が認められたのは「22. 将来は好きな事を仕事にしたい」 ($p<0.05$) のみであった。また、平均値が4を超える項目も複数あり、既述したように、将来は好きな仕事をしたいとの意識が強いことがわかる。

3つの意識全体をみると、安達の方が「適職信仰」と「やりたいこと志向」が高く、「受身」が大幅に低い。これは安達が男子学生も含めた大学生を基本的に対象としており、本学科は1名を除き女子短期大学生を対象とすることから、年齢的なもの、入学経緯、もしくは入学動機や性別による社会的役割意識などが影響していることが考えられる。1年

生と2年生の比較では、1年生は、野心を持ち、将来のために今からいろいろ考えて自分から行動を起こそうとし、好きな仕事をしたいとこだわりを持っている。一方、2年生はまだ自分自身も気づいていない才能があるはずであり、いい仕事がきつとみつかるだろうと夢を追い、しかし将来のために今から行動を起こすのは面倒くさく、将来のために今から特別な行動を起こそうとも思わない、そして仕事にこだわりも持たないという像が浮かんでくる。1年生は主体的に行動し、自分で道を切り拓いていこうとするが、2年生は受動的で、自分からは動かないという傾向である。この傾向は、就職活動の初動行動に影響すると考えられる。実際、今年の2年生はなかなか動き出さないとの感触があったが、この調査の結果からも実証されたといえるであろう。7月末までの就職決定率をみると、平成21年度が20.1%、驚異的な躍進を見せた昨年は26.0%であったのに対し、今年は13.6%にとどまっている(図9)。しかし、就職指導担当者の熱心な働きかけもあり、8月末では、25.9%で、前々年度と同水準まで回復した。

以上、1年生と2年生のキャリア意識を比較検討したが、この結果は単年度の調査であるため、1年次と2年次のキャリア意識の一般的な差異として言及するものではない。今後、データを蓄積すれば、年次による傾向が読み取れるであろう。

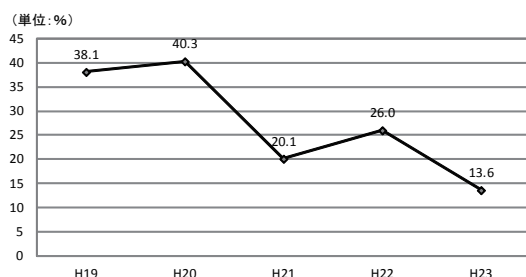


図9 7月末の内々定率の推移
(出所：本学就職支援オフィス)

キャリア意識と秘書技能検定の合否との関係(1年生)

6月に施行された秘書技能検定試験の合格者、不合格者別に1年生のキャリア意識を表1にまとめた。

分類ごとの平均値では、合格者の方がすべての意識で低い値であるが、有意差が出たのは「受身」であった。検定試験に合格するためには自分で主体的に勉強することが不可欠だが、そのことが分析結果

に明確に表れた。受験対策講座(キャリアサポート講座)の出席率は100%もしくはほとんど100%に近くても不合格になる学生が毎年少なからず出てくるが、そういう学生には受身意識の改善に取り組ませることが必要となる。

分類ごとにみると、「適職信仰」で有意差が認められたのは「1. これだという仕事にいつかめぐり逢うだろう」($p<0.01$)のみであった。また、全体的に合格者の値が不合格者よりも低い、有意差はないものの「4. がむしゃらにがんばっていれば夢は叶うような気がする」と「8. 自分のやりたい事を実現しようという野心がある」は合格者の方が高くなっており、自己効力感が高い傾向が出ているといえる。

「受身」では、「16. 将来のために今から特別な行動を起こそうとは思わない」($p<0.01$)と「18. 今から将来についてあれこれ考えても仕方がない」($p<0.01$)に有意差が認められ、合格者の方が低い値となった。また、その値も2.24、1.86と低く、将来のために今からしっかりと準備をしていこうという意識が強いことがわかる。ただし、調査の期間が検定試験の直前であったため、この意識が高くなっていったことも考えられる。

「やりたいこと志向」では有意差が認められる項目はなかった。しかし、合格者は、10項目中7つの項目で不合格者より低い値であるとともに、4前後の値が多い中で、「21. やりたくない事を無理にする必要はない」「25. 本当に自分が好きな事だけをしていきたい」は中点の3未満であった。

総合すると、合格者は、将来について考え、今から行動を起こし、こだわりはあまりない傾向が、不合格者は「いつかいい仕事に巡り合えるだろう」と漠然とした夢を追い、自分から行動を起こそうとは思わないが、こだわりをもっているという傾向が読み取れる。

キャリア意識と就職内定状況の関係(2年生)

2年生の8月末の就職の内々定者、未内定者別にキャリア意識を表2にまとめた。

3つの分類別の平均では内々定者と未内定者の間に有意差はない。全体に値は高く、一番低い「受身」も内々定者2.80と未内定者2.92であり、中点の3に近い。「やりたいこと志向」は、内々定者3.76で未内定者は3.63とかなり高い値であり、やりたいこと志向の高さがうかがえる。

分類ごとにみると、「適職信仰」では「3. 夢を追い求めて駄目ならば、その時に考えればいい」($p<0.05$)と「9. 将来、何か大きなことを成し

表1 キャリア意識と秘書検定の可否の関係(1年生)

		平均値			標準偏差	
		合格者	不合格者	差	合格者	不合格者
【適職信仰】	1. 「これだ」という仕事にいつかめぐり会うだろう	3.16	3.52	-0.36**	0.828	0.855
	2. いい仕事がそのうちきっと見つかるだろう	2.63	2.77	-0.14	0.887	0.896
	3. 夢を追い求めて駄目ならば、その時に考えればいい	3.20	3.21	-0.01	0.926	0.946
	4. がむしゃらにやっていたら夢は叶うような気がする	3.19	3.04	0.14	1.011	1.060
	5. 将来、何かのきっかけで自分にスポットライトがあたるかもしれない	2.83	2.91	-0.08	0.932	1.001
	6. 将来、何か大きなチャンスがめぐって来るような気がする	2.97	3.12	-0.15	0.947	1.043
	7. まだ自分自身も気付いていない才能があると思う	3.04	3.19	-0.14	0.824	0.894
	8. 自分のやりたい事を実現しようという野心がある	3.74	3.74	0.00	0.863	0.881
	9. 将来、何か大きな事を成し遂げようと思っている	2.97	3.04	-0.07	0.900	0.946
適職信仰 平均値		3.08	3.17	-0.09	0.528	0.500
【受身】	10. 将来どうなるかは、そのときの流れだと思う	3.10	3.10	0.00	0.801	0.941
	11. 将来の仕事は何とかなると思う	2.56	2.62	-0.06	0.942	0.962
	12. 将来のために今から行動をおこすのは面倒くさい	2.21	2.38	-0.17	0.759	0.809
	13. 将来はなるようになるんだと思う	3.33	3.33	0.00	0.989	1.087
	14. あまり先のことは考えない	2.39	2.57	-0.18	1.026	1.098
	15. 将来のことはその時になってから考えれば良い	1.84	2.04	-0.20	0.735	0.934
	16. 将来のために今から特別な行動をおこそうとは思わない	2.24	2.68	-0.44**	0.824	0.941
	17. 将来のビジョンはとくにない	2.83	2.98	-0.15	0.963	1.127
	18. 今から将来についてあれこれ考えても仕方ない	1.86	2.27	-0.41**	0.785	0.963
受身 平均値		2.48	2.66	-0.18*	0.456	0.613
【やりたいこと志向】	19. 自分の時間や自分の世界にこだわりたい	3.66	3.53	0.13	0.796	0.936
	20. 自分の人生なのだから、好きにやった方がいいと思う	3.79	3.77	0.01	0.883	0.884
	21. やりたくない事を無理にする必要はない	2.69	2.99	-0.30	1.015	0.963
	22. 将来は好きな事を仕事にしたい	4.07	4.23	-0.16	0.906	0.771
	23. やりたい事にとことんこだわりを持ちたい	3.49	3.63	-0.14	0.756	0.846
	24. 進路選択でもっとも優先するのは、自分がやりたい事である	3.54	3.71	-0.17	0.896	0.912
	25. 本当に自分が好きな事だけをしていきたい	2.91	3.18	-0.26	1.060	1.000
	26. あまり拘束されず自由な生活をおくりたい	4.01	4.01	0.00	0.860	0.810
	27. 自分の好きな事が出来る環境にいたい	4.31	4.36	-0.05	0.713	0.710
	28. 仕事では自分らしさを大切にしたい	4.13	4.16	-0.04	0.721	0.759
やりたいこと志向 平均値		3.66	3.76	-0.10	0.507	0.502

(* $p<0.05$, ** $p<0.01$)

「遂げようと思っている」($p<0.01$)に有意差が認められ、ともに内々定者の方が大きい値であった。また、有意差は認められないが、「6. 将来、何か大きなチャンスがめぐってくるような気がする」「5. 将来、何かのきっかけで自分にスポットライトがあたるかもしれない」「8. 自分のやりたい事を実現しようという野心がある」も内々定者の方が高い値であり、これも自己効力感が高いと見なすことができるであろう。

「受身」は9項目中8項目で内々定者の方の値が低かった。特に、「16. 将来のために今から特別な行動を起こそうとは思わない」($p<0.05$)には有意差が認められた。すなわち、内々定者は未内定者より受身の姿勢がなく、将来のために今から行動を起

こそうと考えているということである。

「やりたいこと志向」では10項目中9項目が内々定者の方の値が高かったが、特に「28. 仕事では自分らしさを大切にしたい」($p<0.05$)には有意差が認められた。「やりたいこと志向」や「適職信仰」は若者特有の意識であり、この意識がモラトリアム状態を生じさせているのだと指摘されている(香山, 2004)が、実際にはこれらは職業に対する積極的な姿勢を反映したものと捉えることができるのではない。安達(2004)は、やりたいこと志向は進路未決定とは関係性はない、適職信仰は未決定と明確な負の関係にあるとする。しかし、本学科2年生に関しては、適職信仰よりもやりたいこと志向の方がより積極的な活動に結びついているようであ

表2 キャリア意識と就職内々定状況の関係(2年生)

		平均値			標準偏差	
		内々定者	未内定者	差	内々定者	未内定者
【適職信仰】	1. 「これだ」という仕事にいつかめぐり会うだろう	3.41	3.48	-0.07	0.948	0.860
	2. いい仕事がそのうちきっと見つかるだろう	2.98	3.11	-0.14	1.000	1.014
	3. 夢を追いかけて駄目ならば、その時に考えればいい	3.80	3.50	0.30*	0.930	0.897
	4. がむしゃらにやっていたら夢は叶うような気がする	3.14	3.23	-0.09	1.002	1.027
	5. 将来、何かのきっかけで自分にスポットライトがあたるかもしれない	3.11	2.87	0.24	0.920	0.979
	6. 将来、何か大きなチャンスがめぐって来るような気がする	3.43	3.18	0.25	0.974	1.028
	7. まだ自分自身も気付いていない才能があると思う	3.27	3.34	-0.07	0.788	0.901
	8. 自分のやりたい事を実現しようという野心がある	3.73	3.64	0.09	0.872	0.820
	9. 将来、何か大きな事を成し遂げようと思っている	3.39	2.77	0.61**	1.017	0.986
適職信仰 平均値		3.36	3.24	0.12	0.481	0.566
【受身】	10. 将来どうなるかは、そのときの流れだと思う	3.32	3.54	-0.22	0.909	0.914
	11. 将来の仕事は何とかなると思う	2.82	2.90	-0.09	1.040	0.941
	12. 将来のために今から行動をおこすのは面倒くさい	2.39	2.62	-0.23	1.166	0.898
	13. 将来はなるようになるんだと思う	3.59	3.60	-0.01	1.085	1.027
	14. あまり先のことは考えない	2.57	2.73	-0.17	0.998	1.169
	15. 将来のことはその時になってから考えれば良い	2.41	2.52	-0.12	0.996	1.000
	16. 将来のために今から特別な行動をおこそうとは思わない	2.59	2.97	-0.38*	0.897	0.971
	17. 将来のビジョンはとくにない	2.75	2.90	-0.15	0.866	0.923
	18. 今から将来についてあれこれ考えても仕方ない	2.77	2.48	0.29	1.159	0.983
受身 平均値		2.80	2.92	-0.12	0.568	0.594
【やりたいこと志向】	19. 自分の時間や自分の世界にこだわりたい	3.68	3.52	0.17	0.909	0.821
	20. 自分の人生なのだから、好きにやった方がいいと思う	3.64	3.70	-0.07	1.036	0.963
	21. やりたくない事を無理にする必要はない	2.98	2.86	0.11	0.976	0.966
	22. 将来は好きな事を仕事にしたい	4.16	3.89	0.27	0.834	0.848
	23. やりたい事にとことんこだわりを持ちたい	3.64	3.44	0.20	0.810	0.799
	24. 進路選択でもっとも優先するのは、自分がやりたい事である	3.55	3.47	0.08	0.951	0.958
	25. 本当に自分が好きな事だけをしていきたい	2.89	2.86	0.02	1.104	0.877
	26. あまり拘束されず自由な生活をおくりたい	4.16	4.11	0.05	0.834	0.712
	27. 自分の好きな事が出来る環境にいたい	4.43	4.23	0.21	0.728	0.774
	28. 仕事では自分らしさを大切にしたい	4.45	4.19	0.27*	0.627	0.691
やりたいこと志向 平均値		3.76	3.63	0.13	0.467	0.460

(*p<0.05, **p<0.01)

る。ただ、この意識は、入社後にミスマッチだと感じたとき、早期離職に結びつく危険性もはらんでいる。「22. 将来は好きな事を仕事にしたい」「26. あまり拘束されずに自由な生活を送りたい」「27. 自分の好きな事が出来る環境にいたい」「28. 仕事では自分らしさを大切にしたい」が4以上の高い得点であるだけにその懸念はある。キャリア形成支援を行う際は、現実社会での仕事の実態を把握させ、やりたいことをどう現実とすり合わせるのかの指導も不可欠であろう。

全体を通してみえるのは、内々定者は、夢や野心を持ちながら将来のために今、行動を起こす、仕事にもこだわりをもつという傾向があるということである。一方未内定者は、これだという仕事にいつか

めぐりあえるだろう、いい仕事がそのうちきっとみつかるだろうと他力本願で、仕事に対するこだわりはあまりないということになる。

進路選択の困難さに関する意識と就職内々定状況の関係(2年生)

2年生の8月末の就職の内々定者、未内定者別に進路選択の困難さに関する意識を表3にまとめた。全体の平均値でみると、有意差は認められないものの、中点3.5を挟んで内々定者3.37、未内定者3.66となっている。また、項目全体でみても、40項目中38項目で未内定者の方の値が高くなっており、未内定者の方が進路選択に対する困難さをより感じているといえる。

表3 進路選択の困難さに関する意識（CDDQ-R）と就職内々定状況の関係（2年生）

	平均値			標準偏差	
	内々定者	未内定者	差	内々定者	未内定者
【思い描く進路の選択肢】 1. 自分が進むことのできる進路にはどんなものがあるのか	3. 66	4. 14	-0. 48	1. 509	1. 054
2. 私がその進路に進める可能性はどのくらいありそうか	3. 95	4. 28	-0. 33	1. 493	0. 870
3. その進路先ではどんなことをする（させられる）のか	3. 16	3. 66	-0. 50*	1. 328	1. 027
4. その進路に進んだらどんな資質が求められる（必要とされる）のか	3. 36	3. 78	-0. 42*	1. 416	0. 959
5. ふつう、その進路に進んだ後はどういうコースをたどることになるのか	3. 18	3. 47	-0. 29	1. 147	1. 093
6. その進路先の人たちと自分はうまくやっていけるか	3. 52	3. 93	-0. 40	1. 532	1. 338
7. その進路の特徴や性質は、将来変わってしまうのではないか	2. 93	3. 27	-0. 33	1. 169	1. 169
8. その進路では私の優れた面や大学で学んだことが活かせるのか	3. 02	3. 27	-0. 24	1. 389	1. 134
9. 将来、もっと自分に合った進路の選択肢が現れるのではないか	3. 32	3. 33	-0. 01	1. 506	1. 286
思い描く進路の選択肢 平均値	3. 35	3. 68	-0. 33	1. 145	0. 731
【興味や意欲】 10. 私はどういう方向の進路に興味（意欲）があるのか	3. 43	4. 06	-0. 63*	1. 469	1. 221
11. 私はどういう進路に最も強く興味（意欲）を持っているのか	3. 50	3. 91	-0. 41	1. 406	1. 331
12. その進路は私が持っている興味や意欲と本当に合ったところなのか	3. 73	3. 81	-0. 09	1. 468	1. 252
13. 私が何に興味や意欲を持つかということは将来変わってしまうのではないか	3. 11	3. 31	-0. 19	1. 368	1. 244
14. 興味や意欲が持てないその進路でも選ぶべきなのか	3. 43	3. 69	-0. 26	1. 662	1. 363
興味や意欲 平均値	3. 44	3. 76	-0. 32	1. 257	0. 995
【決める上での現実的な障害】 15. 採用される可能性があまりなくともその進路を選ぶべきか	3. 57	3. 69	-0. 13	1. 469	1. 237
16. たくさんの時間とエネルギーが必要でもその進路を選ぶべきか	3. 11	3. 35	-0. 24	1. 418	1. 238
17. 私が決意した進路のことを、私の大切な人たちにどうやって説得したらよいのか	2. 52	2. 74	-0. 22	1. 502	1. 349
18. 進路の計画を立てる上で、性や年齢などによる差別をどうやったら克服できるか	2. 59	2. 55	0. 04	1. 386	1. 100
19. 自分にとって不都合な土地に行くことになるその進路でも、選ぶべきなのか	2. 77	3. 28	-0. 51*	1. 412	1. 304
20. 私は自分が計画する進路のために必要なお金をどうやって用意したらよいのか	3. 05	3. 23	-0. 19	1. 397	1. 350
21. 今の大学・学部・専門は、目指す進路からすると不利なところではないか	3. 02	3. 07	-0. 05	1. 517	1. 251
決める上での現実的な障害 平均値	2. 95	3. 13	-0. 18	1. 099	0. 837
【能力】 22. 私はどんな能力を持っているのか	3. 66	4. 27	-0. 61*	1. 584	1. 250
23. その進路は本当に私の能力に合っているのか	3. 52	3. 99	-0. 47	1. 502	1. 108
24. 私の能力は、その進路が必要とするくらいまで伸びるか	3. 39	3. 82	-0. 44	1. 385	1. 097
25. 私が自分で持っていると思う能力は、本当に他の人たちよりも優れているのか	3. 80	3. 96	-0. 16	1. 503	1. 352
26. 自分の能力が不十分にも思えても、その進路を選ぶべきか	3. 45	3. 67	-0. 21	1. 470	1. 110
能力 平均値	3. 56	3. 94	-0. 38	1. 298	0. 964
【進路選択の良いあり方】 27. 良い進路選択にはどんな手順を踏まなくてはならないのか	3. 41	3. 90	-0. 49*	1. 369	1. 085
28. どうしたら正確で最新の情報が手に入られるのか	3. 27	3. 72	-0. 45*	1. 387	1. 064
29. 良い進路選択をするにはどんなことを考慮に入れなくてはいけないのか	3. 48	3. 63	-0. 15	1. 502	1. 100
30. 自分自身についての情報をもっと手に入れるにはどうしたらよいのか	3. 45	3. 93	-0. 47*	1. 372	1. 211
進路選択の良いあり方 平均値	3. 40	3. 79	-0. 39	1. 239	0. 896
【進路選択に際して持つ好み】 31. 自分は進路に対してどんな好みがあるのか	3. 45	3. 60	-0. 14	1. 454	1. 300
32. 進路に対する私の好みのうちどれを最も優先すべきか	3. 52	3. 64	-0. 11	1. 455	1. 258
33. その進路は本当に私の好みを実現してくれるか	3. 36	3. 64	-0. 27	1. 348	1. 164
34. 自分が進路に対して持っている好みは将来変わるのではないか	3. 32	3. 22	0. 10	1. 360	1. 123
35. 進路に対する私の好みが実現されなくても、その進路を選ぶべきか	3. 33	3. 43	-0. 11	1. 258	1. 197
進路選択に際して持つ好み 平均値	3. 40	3. 50	-0. 11	1. 161	0. 947
【向き、不向き】 36. どんな進路に私は向いているのか	3. 73	4. 36	-0. 64*	1. 546	1. 271
37. どんな進路に私は最も向いているのか	3. 89	4. 39	-0. 50*	1. 385	1. 187
38. 自分では向いていると思う進路に、本当に向いているのか	3. 95	4. 02	-0. 07	1. 493	1. 122
39. もし私が進んだ進路に向いていなくても、いずれ自分は変わっていけるか	3. 43	3. 65	-0. 21	1. 354	1. 191
40. 私から見て向いていないように思えても、その進路を選ぶべきか	3. 50	3. 59	-0. 09	1. 285	1. 269
向き、不向き 平均値	3. 70	4. 00	-0. 30	1. 236	0. 980

(*p<0.05)

「思い描く進路の選択肢」に対する困難さでは、「3. その進路に進んだらどんなことをさせられるのか」($p<0.05$)と「4. どんな資質が必要か」($p<0.05$)の項目に有意差が認められ、未決定者は進路選択に不安を感じていることがわかる。「興味や意欲」の項目では、「10. どのような方向の進路に興味があるか」($p<0.05$)に有意差が認められたが、未決定者は平均値も4以上であり、進路選択の第一歩で悩んでいる様子がうかがえる。「決める上での現実的な障害」では、「19. 不都合な土地に行く進路でも選ぶべきか」($p<0.05$)に有意差が認められた。「能力」に関しては、「22. 私はどんな能力を持っているのか」($p<0.05$)に有意差が認められたが、内々定者と未決定者ともに平均が3.5を超えており、自分の能力への確信が持てないようである。「進路選択の良いあり方」については、4項目中「27. 良い進路選択にはどんな手順を踏まなくてはならないのか」($p<0.05$)、「28. どうしたら正確で最新の情報が手に入れられるのか」($p<0.05$)、「30. 自分自身についての情報をもっと手に入れるにはどうしたらよいのか」($p<0.05$)の3項目に有意差が認められた。未内定者は平均値も3.5を超えており、就職活動への具体的な方法を理解していないことがわかる。「進路選択に際して持つ好み」については、5項目すべてに有意差は認められなかった。「向き、不向き」に関しては、「36. どんな進路に私は向いているのか」($p<0.05$)と「37. どんな進路に私は最も向いているのか」($p<0.05$)の項目に有意差が認められた。未内定者はこの2つの項目の平均値が4.3を超えており、強く不安を感じていることがうかがえる。未内定者は自分がわからない、就職活動の手順がわからない、進路先の状況が不安、と動く前に悩んで動けないという状況であることが見て取れる。

40項目中、内々定者の値が高かったのは、有意差は認められないが「18. 進路の計画を立てる上で、性や年齢などによる差別をどうやって克服できるだろうか」と「34. 自分が進路に対して持っている好みは将来変わるのではないだろうか」の2項目だけである。ただ、ともに中点の3.5より低く、困難さはさほど感じていないようである。

未内定者が4以上の高い値となった項目は7項目あるが、内々定者は0である。また、3以下の値は、未内定者は2項目であるが、内々定者は4項目ある。進路選択の困難さに関する意識では、内々定者は相対的に困難さを感じていないということがいえるであろう。

項目の質問内容をみると、就職活動の具体的な行

動のしかたであり、企業研究や自己分析の行い方に相当するものが多い。それは、これまで本学科において就職セミナーや授業、個別の対応で指導してきたことである。同じ指導を受けているにもかかわらず、内々定者と未内定者との間には困難さを感じる度合に差が生じている。これは受身意識の強弱、言い換えれば自己効力感の高低が影響しているのではないか。自己効力感が高いと、友人や目上の人に積極的に関わり、就職活動に必要な情報を収集しやすいという研究結果が報告されている(浦上, 1996)が、未内定者は自己効力感が低く、そのため不安心理が強く働いて指導を活かすことができないのだと推察する。

6. 総合考察と今後の課題

今年の2年生の就職活動に対する動きが鈍いという感触から、効果的な支援の在り方を考える手立てとして今回キャリア意識と進路選択の困難さに関する意識の調査を行った。その結果、かなり明確な傾向が読み取れた。3つのキャリア意識からは「受身」意識が秘書技能検定試験の合格や就職内定に影響していることがわかった。特に秘書技能検定試験では、「受身」意識の平均値に有意差が出ており、不合格者の方が受身意識が強いことが分かった。また、「適職信仰」や、「やりたいこと志向」も合格者や内々定者が高く、自己効力感と関連付けて考えられる。キャリア意識の項目で記述したように、自己効力感は達成意欲に連動する。本学科のキャリア形成支援においては受身意識の改善、すなわち、自己効力感の変容が重要課題であるといえるであろう。このことは、本学科の入学経緯と関連があると考えられる。本学科の学生は大部分が指定校推薦で入学してくる。学生本人も「今まで自分で進路を考え挑戦したことはない。親や学校から言われるままに楽な道を進んできて、就職活動で初めて自分で動かなければならない事態に直面している」と訴えてくる。さらに、本学科を希望する学生は「進学時に進路が決まっていない」からこそ選択する、という状況もある。自我同一性の確立のための自己探索をあまり行わないまま、受身そのものの過ごし方をしてきたという状況である。

そこで、受身意識の改善であるが、自己効力の観点から取り組んだ研究がいくつか行われている。Bandura (1977)によると、自己効力は4つの源泉によって形成される。①遂行行動の達成、②代理体験(モデリング)、③言語的説得、④情緒的喚起の4つである。言い換えると、具体的な行動の仕方

を示して、励まし、褒め、小さな成功体験を積み重ねさせることで、「できる」「やろう」と思わせるということである。

研究としては④の情緒的喚起の例として授業プログラムとその効果が報告されている(楠奥, 2006b; 安達, 2004)。②のモデリングはインターンシップによる実証研究がある(楠奥, 2006a)。また、浦上(1994)は、職と住の時間的・空間的分離が、家庭におけるモデリング機能を低下させ、それが青年の進路選択に対する自己効力の育成を阻害しているとするが、筆者は、職と住の分離だけではなく、家庭の人間関係の希薄さも関係していると感じる。親の仕事の内容を知らない学生が多い。まずは身近なところから職業に対する情報を収集させることも大切である。

就職活動をなかなか開始できない学生は、初期行動である企業とコンタクトを取ることを恐れる。携帯電話など私的な関わりしか体験していないため、少しでも公的要素が入ってくると不安感を強く抱くようである。その改善には本学科が重点的に取り組んでいるマナー教育も、学生にとって遂行行動の達成の一つとなり、自信となって自己効力感の変容に結びつくと考える。短期大学では、入学後1年を待たずして就職活動に入らなければならないという状況を踏まえ、入学前教育の充実も不可欠であろう。学内外でのインターンシップや参加型授業の実施など、主体性を喚起、涵養する取り組みとともに、折に触れての学生への声かけなど、言語的な説得も現在の学生には効果的だと考える。

自己効力感を高める取り組みは、内容的には本学科がすでに実施しているもの、もしくは実施を検討しているものが多い。それをいかに総合的に連携させ、実践的な体制として構築するであろう。

今回の研究は、単年度のデータに基づいたものである。それでも今回の調査で年度による資質の違いが見え、特徴が把握できた。今後データを蓄積し、検証を重ねることで年度による違いを超えた有効なキャリア形成支援体制が構築できるのではないかと考える。

引用・参考文献

- 安達智子 2004 「大学生のキャリア選択」『日本労働研究雑誌』
- 安達智子 2008 「女子学生のキャリア意識—就業動機、キャリア探索との関連—」『心理学研究』
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy. *Psychological Review*
- 電通育英会・京都大学高等教育研究開発推進センター
- 2011 大学生のキャリア意識調査2010調査報告書
- Erikson, E. H. 1968 *Identity, Youth and Crisis*. Norton, New York.
- Erikson, E. H. 1982 *The life cycle completed*. 村瀬孝雄・近藤邦夫訳 1989 ライフサイクル, その完結 みすず書房
- 香山リカ 2004 『就職がこわい』講談社
- 小杉礼子 2007 『大学生の就職とキャリア』勁草書房
- 木谷光宏 2005 「大学生の職業選択行動とライフスタイルに関する一考察—大学生の就職活動に関する実態調査を中心として—」『政経論叢』
- 楠奥繁則 2006a 「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究」『立命館経営学』
- 楠奥繁則 2006b 「わが国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題」『立命館経営学』
- 松尾理也 2003 「就職難時代の若者の就職意識—就職に意義を感じない現代若者の意識と背景を探る—」『改革者』
- 文部科学省 2011 平成22年度「学校基本調査」
- 文部科学省 2011 平成23年度学校基本調査速報
- 内閣府 2011 平成22年版子ども・若者白書
- 内閣府制作統括局 2005 青少年の自立に関する意識調査
- 谷内篤博 2005 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房
- 富永美佐子 2000 「女子大学生の進路選択過程における自己効力」『進路指導研究』
- 上田礼子 2005 『生涯人間発達学』三輪書房
- 梅澤正 2007 『大学におけるキャリア教育のこれから』学文社
- 浦上昌則 1994 「女子学生の学校から職場への移行期に関する研究」『青年心理学研究』
- 浦上昌則 1996 「女子短大生の職業選択過程についての研究」『教育心理学研究』
- 若松養亮 2006 「教員養成部の進路未決定者が有する困難さの特質」『青年心理学研究』